

лично-коммунальной и социальной инфраструктуры финансируются из различных источников. Так, по услугам водоснабжения и канализации, обслуживанию лифтов платежи осуществляются по фиксированным тарифам, как населением, так и организациями. Как правило, указанным финансовым потокам хватает только на периодическое проведение аварийного капитального ремонта, и они практически не используются на осуществление столь необходимой комплексной модернизации и коренного обновления технической базы ЖКХ.

Вместе с тем существуют огромные резервы повышения эффективности деятельности ЖКХ, дающие снижение затрат не на проценты, а в разы, реализация которых позволит вывести отрасль в режим рентабельного функционирования. Существуют разработки, подтвержденные практическими результатами, показывающие возможность повышения эффективности деятельности ЖКХ за счет внедрения в их деятельность организационно-хозяйственных механизмов и ресурсосберегающих технологий, внедрение которых не требует существенных финансовых затрат и возможно за счет бюджетных средств муниципальных образований и субъектов РФ со сроком окупаемости затрат в пределах одного года. Существуют и другие, более затратные механизмы повышения эффективности ЖКХ, осуществление которых возможно с привлечением инвестиций.

Таким образом, основным направлением реформирования отрасли должно быть не стремление изыскать финансовые средства и наполнить ими заведомо неэффективный механизм ее функционирования, а внедрение и разработка проектов, направленных на повышение эффективности, вывод отрасли ЖКХ на уровень рентабельности, создание условий для постоянного привлечения инвестиций в отрасль с целью обеспечения населения страны качественными жилищно-коммунальными услугами.

Широкое применение инновационной деятельности на предприятиях ЖКХ позволит улучшить систему оплаты жилищно-коммунальных услуг. А это значительно улучшит состояние отрасли жилищно-коммунального хозяйства в Свердловской области и в России.

**А.Б. Дворянская, Н.Г. Малышенко, К.В. Шалынина**  
*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **АРЕНДА ПЕРСОНАЛА: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ АУТСОРСИНГА И АУТСТАФФИНГА**

Аутсорсинг и аутстаффинг – понятия, которые хоть и часто встречаются экономистам, но по-прежнему понятны не всем (куда проще воспринимается «аренда персонала», а между тем это аналогичные понятия). А ведь именно они позволяют в период экономического кризиса, в условиях сокращения объемов производства и реализации продукции сократить издержки, сэкономить на налогах, тем самым провести политику налоговой оптимизации, не нарушая при этом налогового законодательства РФ.

В самом простом виде аутсорсинг представляет передачу части функций внутреннего подразделения предприятия (например, бухгалтерской службы) специализированной организации. При этом последняя выполняет все функции бухгалтерии: ведет бухгалтерский и налоговый учет, составляет отчетность, представляет ее в налоговую инспекцию и т.д. Различают и другие виды аутсорсинга (в зависимости от того, какие именно функции передаются сторонней компании): юридическое, транспортное обслуживание, услуги по ведению кадрового учета, уборке помещений.

Отдельно выделяют IT-аутсорсинг – передачу на обслуживание информационных систем (это и техническая поддержка, и обслуживание корпоративной почтовой системы, и администрирование компьютерных сетей, и разработка программных продуктов, и т.д.). Конечно же, выделяется и производственный аутсорсинг – когда сторонним организациям передается часть производственной цепочки (либо весь производственный процесс).

Аутстаффинг – это выведение части персонала за штат. Вместо того чтобы нанимать работников самой, организация за определенное вознаграждение использует труд людей, заключивших трудовые договоры с соответствующим агентством. Эти работники выполняют

все распоряжения компании, связанные с их должностными обязанностями, но зарплату им выплачивает их работодатель – организация, предоставляющая услуги по аутстаффингу.

Итак, договоры аутсорсинга и аутстаффинга имеют следующие преимущества: снижение затрат по оплате труда; отсутствие необходимости расширения штата, простоев (в том случае, если работник заболел или ушел в отпуск); исключение затрат на подбор персонала; получение доступа к технологиям и решениям более высокого уровня, которых нет у предприятия; руководство предприятия получает возможность сконцентрироваться на основной деятельности и не отвлекаться на организацию работы вспомогательных подразделений.

Кроме того, пользуясь услугами аутсорсера, предприятие перекладывает на него все риски, связанные с трудовыми спорами и соблюдением законодательства об охране труда. Но есть и существенный минус, а именно возможные споры с налоговой инспекцией. И, как ни странно, сложности могут возникнуть из-за отсутствия нормативных документов, напрямую регулирующих отношения, которые возникают при предоставлении персонала. Дело в том, что в ГК РФ каких-либо прямых ссылок на возможность заключения аренды персонала нет. Более того, термин "аренда персонала" с юридической точки зрения некорректен, т.к. в российском законодательстве к объектам гражданских прав относятся вещи, имущественные права и т.д. Соответственно, человек не может являться объектом гражданского права.

Однако это вовсе не означает, что данная услуга вне закона. Согласно ГК РФ стороны могут заключить договор как предусмотренный, так и не предусмотренный правовыми актами, в том числе и смешанный. Однако во избежание претензий со стороны ФНС неплохо подготовить экономическое обоснование для такого договора, заранее определить, для чего заключается договор предоставления персонала и почему это выгодно для предприятия с точки зрения ведения бизнеса.

**А.С. Мальцев, Е.С. Кондюкова**

*Уральский государственный технический университет – УПИ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ БАНКОВСКИХ ДЕПОЗИТОВ**

В современных условиях среди прочих услуг всё большее значение обретают финансовые услуги, оказываемые банками. Обеспечение такими услугами предприятий всех сфер деятельности может сыграть ключевую роль в их хозяйственной жизни. Не меньшую роль банковские услуги, например, срочные вклады – депозиты, играют и для физических лиц.

Но если для населения депозиты являются способом увеличения собственных накоплений денежных средств, то для банковской системы привлечение депозитов формирует капитал, который в дальнейшем может быть использован для получения дохода. Соответственно, чем больший объём депозитов удастся привлечь, тем большие доходы потенциально сможет получить банк. Одновременно банковский капитал может использоваться для кредитования реального сектора экономики, поэтому для государства, особенно в условиях экономического кризиса, также безразлично привлечение денежных средств населения в банковскую систему. Но для привлечения средств физических лиц банкам необходимо учитывать психологию вкладчиков.

Суть проблемы, на мой взгляд, состоит в том, что россияне привыкли к нестабильности финансовой системы и государства в целом. С начала 90-х произошло немало событий, только увеличивших недоверие людей: кризис ГКО-ОФЗ в 1992, обвал финансовых пирамид, банкротство банков «Чара», СБС-Агро и других, кризис банковской ликвидности в 2004. Впрочем, ситуация 2004 года, когда крах нескольких банков вызвал панику у населения и начался отток вкладов, послужила и на пользу. Именно после этого была создана система страхования вкладов. В настоящее время государство в случае банкротства банка возвращает вкладчику суммы до 700 тыс. рублей.